

**equal  
pay**  
**day,-**

**7. März 2022**  
**EQUAL PAY DAY**

**Pressemappe zur  
Kick-Off Veranstaltung  
der *Equal Pay Day*  
Kampagne 2022**

**EQUAL PAY 4.0 –  
GERECHTE  
BEZAHLUNG  
IN DER DIGITALEN  
ARBEITSWELT**





## INHALTSVERZEICHNIS

Equal Pay Day Kampagne 2022	3
Ausgangspunkt Kampagne 2022	5
Equal Pay Day Faktenblatt	7
Meilensteine	8

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.





Postanschrift  
BPW Germany e.V.  
Schloßstraße 25  
12163 Berlin  
T (030) 311 705 17  
F (030) 55 65 91 96

Koordination  
Maximilian Kalk  
m.kalk@equalpayday.de

Pressesprecherin  
Sophie Rohé  
T 0174 33 060 25  
s.rohe@equalpayday.de

Präsidentin BPW Germany e.V.  
Uta Zech  
T (0179) 54 66 098  
u.zech@bpw-germany.de

Vereinsregister  
22VR2307 AG Wiesbaden

EU-Transparenz-Register Nr.  
836392015840-91

save the date:  
**Equal Pay Day** am  
7. März 2022

## EQUAL PAY DAY KAMPAGNE 2022

Die digitale Transformation bringt eine beschleunigte Dynamik in den Arbeitsmarkt. Neue, agile Arbeitsformen, mobiles und flexibles Arbeiten, Social Entrepreneurship, aber auch technische und digitale Lösungen für körperlich schwere Arbeiten bergen Chancen für mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Neben Chancen gehen mit der Digitalisierung aber auch Risiken für die Gleichstellung einher. Wie kann die Digitalisierung also Lohngerechtigkeit fördern?

Unter dem Motto „**Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt!**“ präsentiert die Kampagne **Lösungsmöglichkeiten für eine lohn gerechte Arbeitswelt.**

### Daten und Fakten

- Die Lohnlücke liegt in Deutschland bei 18 % ([Statistisches Bundesamt, 2021](#)).
- Deutschland ist im europäischen Vergleich auf einem der letzten Plätze – der Europäische *Gender Pay Gap* beträgt rund 14,1 % ([Eurostat, 2020](#)).
- Die Unterschiede fallen in Westdeutschland und Berlin mit 20 % deutlich höher aus als im Osten mit 6 % ([Statistisches Bundesamt, 2021](#)).
- Mit der Rente wächst die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen sogar auf 53% Unterschied in den Alterssicherungseinkommen ([4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland](#)).
- Deutschland hat den größten Gender Pension Pay Gap unter den OECD-Staaten, der je nach Datenlage zwischen 30 und 50 Prozent liegt ([IW, 2020](#)).
- In der IT-Branche ist der Gender Pay Gap mit 8-13% deutlich niedriger, er steigt aber mit zunehmenden Alter an ([Expertise zum Dritten Gleichstellungsbericht, 2020](#)).
- Frauen machen insgesamt einen geringeren Anteil der Belegschaft in dieser Branche aus. So sind ca. 80% aller Software-Entwickler Männer und unter 10 % der Startups im Bereich Digitalisierung werden von Frauen gegründet ([D21-Digital-Index 2020/2021](#) [Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft in Deutschland](#)). Frauen entgehen damit nicht nur Jobs im IT-Sektor; auch ihre Perspektive als Nutzerinnen von IT-Produkten fehlt.
- Frauen nehmen seltener als Männer an berufsbezogenen Weiterbildungen teil, so z.B. ist das Verhältnis **43 % Frauen und 57 % Männer bei Schulungen am Arbeitsplatz**. Dies liegt unter anderem daran, dass Frauen vermehrt in Teilzeit und seltener in Leitungspositionen arbeiten sowie häufiger Aufgaben der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen ([Expertise zum Dritten Gleichstellungsbericht](#)). Fortbildungen sind aber im Rahmen der Digitalisierung der Wirtschaft besonders wichtig, da Mitarbeitende sich neues Wissen in immer kürzeren Abständen aneignen müssen, um mit der technologischen Entwicklung am Arbeitsmarkt Schritt zu halten.

- Frauen üben im Durchschnitt seltener Tätigkeiten aus, die von Computern übernommen werden können, als Männer. So gehen Studien davon aus, dass Tätigkeiten in Fertigungsberufen, in denen hauptsächlich Männer beschäftigt sind, größtenteils von Maschinen übernommen werden können. Dahingegen sind viele Tätigkeiten im Rahmen von Dienstleistungsberufen, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, nur schwer zu ersetzen. Allerdings sind über alle Berufe betrachtet, die Unterschiede im Substituierbarkeitspotenzial zwischen Frauen und Männern nur graduell und deshalb ist die Aussage, dass Männer stärker von der Digitalisierung betroffen sind, zu pauschal ([Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#)).

**Für Interviews** steht Uta Zech, seit 2016 Präsidentin des Business and Professional Women (BPW) Germany, über [presse@equalpayday.de](mailto:presse@equalpayday.de) zur Verfügung.

Weitere Informationen bietet die Kampagnen-Webseite [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de). Aktuelle Meldungen rund um Lohngerechtigkeit und das Kampagnenmotto 2022 „**Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt!**“ finden sich auch auf den **Social Media Kanälen**:



#### **PRESSE**

Sophie Rohé  
M +49 (0)174 33 06 025 | [presse@equalpayday.de](mailto:presse@equalpayday.de)

#### **PRÄSIDENTIN BPW Germany e.V.**

Uta Zech  
[u.zech@bpw-germany.de](mailto:u.zech@bpw-germany.de)

#### **KONTAKT**

Maximilian Kalk  
Kampagnenkoordination Equal Pay Day  
T +49 30 311 705 17  
[info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)

#### **BPW Germany e.V.**

Schloßstraße 25  
12163 Berlin  
T +49 (0)30 31 17 05 17  
[info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)

## AUSGANGSPUNKT KAMPAGNE 2022

Damit Frauen ihre Chancen am digitalisierten Arbeitsmarkt erkennen und nutzen können, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Gemeinsam wollen wir dafür sorgen, dass die digitale Transformation zu mehr Lohngerechtigkeit führt. Folgende Studien fassen das Spannungsfeld zusammen und bieten Lösungsansätze:

**I. *Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten*** ist das Motto des **Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht** - [hier](#) nachzulesen:

Das Gutachten stellt fest, dass technische Entwicklungen keineswegs bereits vorhandene Diskriminierungen fortschreiben müssen. Sie können hingegen diese besser sichtbar machen und zur Beseitigung beitragen, so z.B. unbewusste Vorannahmen bezüglich des Geschlechts (*unconscious bias*) entzerren - (*de-biasing*). Das Gutachten gibt darum für eine geschlechtergerechte Transformation u.a. folgende Handlungsempfehlungen:

- Entwicklung von Modellen für einen diskriminierungsfreien Einsatz von algorithmischen Systemen
- Förderung einer geschlechtergerechten Arbeits- und Organisationskultur und Aufgabe der Präsenzkultur, damit Möglichkeiten des mobilen Arbeitens genutzt werden können.
- Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes

### **II. D21 DIGITAL INDEX 2020/2021 – Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft**

Der Index ([hier abrufbar](#)) misst, wie weit die deutsche Gesellschaft mit dem digitalen Wandel Schritt hält. Aus den Ergebnissen der Untersuchung können u.a. folgende Handlungsempfehlungen zur Förderung von Lohngerechtigkeit:

- Gleiche Chancen bei digitaler Bildung: Pädagogische Konzepte für Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Beratung sind vorurteilsfrei und geschlechterneutral zu gestalten.
- Frauen müssen bei der Entwicklung mobiler Arbeitsprozesse konsequent beteiligt werden.
- Dies alles geht nur unter Sicherstellung einer chancengleichen Bereitstellung der Ausrüstung (IT-Hardware und Tools).

Für das Jahr 2020 hat das [Statistische Bundesamt](#) eine Lohnlücke von 18 Prozent errechnet. Damit sinkt die Lohnlücke seit 2017, aber sehr langsam. Zudem belegt Deutschland im europäischen Vergleich einen der letzten Plätze – der Europäische *Gender Pay Gap* beträgt rund 14,1 Prozent ([Eurostat, 2020](#)). Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen wächst mit dem Alter und führt in der Rente zu einem *Gender Pension Gap*, der je nach Datenlage zwischen 30 und 50 Prozent liegt; Deutschland hat den größten *Gender Pension Pay Gap* unter den OECD-Staaten ([IW, 2020](#)).

Die Corona-Krise hat der Digitalisierung der Arbeitswelt einen gewaltigen Schub versetzt. Dabei zeigt die Digitalisierung Chancen durch neue, agile Arbeitsformen, mobiles und flexibles Arbeiten, Social Entrepreneurship, aber auch technische und digitale Lösungen für körperlich schwere Arbeiten in verschiedenen Branchen für mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt auf.



Auf einem sich verändernden Arbeitsmarkt gilt es zudem, **Qualifikationen und Aufgaben** ehemals rein analoger Tätigkeiten durch Digitalisierung am Arbeitsmarkt für **Entgeltgerechtigkeit neu zu bewerten.**

Das wollen wir in der EPD-Kampagne 2022 aufgreifen, die sich den *Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und der Neubewertung von Arbeit durch Digitalisierung im Sinne der Lohngerechtigkeit* widmet.

Um *Gleichberechtigung* in der digitalisierten Arbeitswelt sicherzustellen, müssen unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Guter und gleichberechtigter Zugang zu digitaler Bildung für Frauen und Männer muss sichergestellt werden.
- Nur wenn Programmierungsteams divers aufgestellt sind, können sie Algorithmen und KI entwickeln, die nicht auf verzerrenden Vorannahmen (biases) fußt.
- Damit Frauen und Männer von den Möglichkeiten mobiler und flexibler Arbeitsformen gleichermaßen profitieren, muss die Präsenzkultur überwunden werden.
- Investorinnen und Investoren müssen durch den aktiven Einbezug von Geschlechterfaktoren in Investitionsanalysen die Förderung von weiblichen Gründungen stärken, sodass der Anteil der von Frauen gegründeten Startups im Bereich Digitalisierung sich erhöht und die weibliche Perspektive bei Gestaltung und Nutzung von digitalen Produkten berücksichtigt ist.

Unter dem Motto ***Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt*** fordert die Kampagne darum auf, die Chancen der digitalen Transformation der Arbeitswelt zur Schließung der Lohnlücke in Deutschland zu nutzen.

Die Kick-off Veranstaltung findet am **08. Oktober 2021 von 11:00 – 12:00 Uhr** als Livestream-Veranstaltung statt. In einer weiteren interaktiven Veranstaltung zur Vernetzung der Mitstreitenden am **09. November 2021 von 11:30 – 13:00 Uhr** werden praktische Hinweise zur Durchführung von Aktionen am EPD vorgestellt.



save the date:  
**Equal Pay Day** am  
7. März 2022

## **EQUAL PAY DAY FAKTENBLATT**

Der Equal Pay Day (EPD) markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell in Deutschland 18 Prozent beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 66 Tage (18 Prozent von 365 Tagen), die Frauen zum Jahresanfang unentgeltlich arbeiten müssen.

**Hauptanliegen** des Projektes ist es, **faire Einkommen für Männer und Frauen in Deutschland zu schaffen**. Die Lohnungleichheit zu durchbrechen, ist eine Frage der Gerechtigkeit. Es ist ein wichtiges Anliegen verschiedenster Akteure und Akteurinnen – von Unternehmen bis zur Zivilgesellschaft, denn gleiche Bezahlung für Frauen und Männer ist ein Gewinn für alle. Der Equal Pay Day (EPD) wurde 2008 auf Initiative des **Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.** erstmals in Deutschland durchgeführt und wird vom **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** gefördert. Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf, sodass die roten Taschen bundesweit zum Symbol des Equal Pay Day wurden. Inzwischen gibt es den Equal Pay Day in 32 europäischen Ländern und weltweit.

### **Daten und Fakten**

Kampagnenname: Equal Pay Day  
Kampagnenstart: 2008  
Website: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)  
Initiator: BPW Germany e.V. Business and Professional Women Germany e.V.  
Förderer: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

### **Schwerpunkte:**

- Auf den Gender Pay Gap aufmerksam machen.
- Über die Gründe für Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern aufklären und ein Bewusstsein für die Problematik schaffen.
- Lösungen für die Schließung der Lohnlücke aufzeigen und die Abschaffung des Gender Pay Gap vorantreiben.

## MEILENSTEINE

- 2022: Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat während der Corona-Krise einen gewaltigen Schub bekommen und die Machbarkeit, Risiken und Chancen von flexiblem und mobilem Arbeiten aufgezeigt, sodass Kampagne für den Equal Pay Day 2022 die digitale Transformation unter dem Motto **Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt** beleuchtet.
- 2021: Unter **#gamechanger** stellen sich mehr als 70 Personen aus allen Bereichen der Gesellschaft nach Initiierung der Equal Pay Day Kampagne 2021 auf den sozialen Netzwerken vor, die im Großen und Kleinen mit Ihrem Wirken an der Schließung der Lohnlücke beteiligt sind.
- 2018: **Transparenz als erster Schritt:** Seit dem 6. Januar 2018 können Beschäftigte nach dem im Sommer 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz einen Auskunftsanspruch geltend machen. Damit ist es in Deutschland erstmals möglich, Auskunft über Lohnstrukturen am Arbeitsplatz zu erhalten und Transparenz einzufordern. Zugleich sind Unternehmen aufgefordert, sich mit den Entgeltstrukturen auseinanderzusetzen. Die Equal Pay Day Kampagne unterstützt diese Entwicklung mit dem Schwerpunktthema „Transparenz gewinnt.“.
- 2017: **10 Jahre Equal Pay Day:** Der Equal Pay Kongress im Paul-Löbe-Haus markiert eine wichtige Zäsur in der Kampagnenarbeit: Nach jahrelanger Aufklärung über die vielfältigen Ursachen der Lohnlücke setzt die Kampagne nun verstärkt auf die praktische Umsetzung von Equal Pay. Während des Kongresses wird ein umfangreicher Maßnahmen- und Forderungskatalog ausgearbeitet. Er richtet sich an Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und Medien.
- 2009: **Land der Ideen:** Für die Einführung des Equal Pay Day in Deutschland erhalten die Initiatorinnen den Innovationspreis Ausgewählter Ort im Land der Ideen. Im selben Jahr ruft BPW International den Equal Pay Day zum internationalen Aktionstag aus.
- 2008: **Geburtsstunde des deutschen Equal Pay Day:** Der BPW Germany e.V., das größte und älteste Netzwerk für berufstätige Frauen, startet 2007 die Initiative Rote Tasche und legt damit den Grundstein für die bundesweite Einführung des Equal Pay Day am 15. April 2008.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



**equal  
pay**  
**day,-**

**7. März 2022**  
**EQUAL PAY DAY**

A woman with dark hair, wearing a red dress, is shown from the chest up, emerging from the screen of a silver laptop. She has her mouth wide open in a shout or cheer, and her right arm is raised high with her index finger pointing upwards. The laptop is open, showing its keyboard and trackpad. The background is a vibrant red with diagonal orange and yellow stripes.

**EQUAL PAY 4.0 –**  
**GERECHTE**  
**BEZAHLUNG**  
**IN DER DIGITALEN**  
**ARBEITSWELT**